

令和5年度

建専連 全国大会 講演録

# 職人たちの未来予想図

若者たちが憧れる職人の世界をもう一度

令和5年11月

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

## 【主催者挨拶】

一般社団法人建設産業専門団体連合会 会長 岩田正吾



令和5年度一般社団法人建設産業専門団体連合会全国大会の開催に当たり、一言、ご挨拶を申し上げます。

初めに、去る10月22日、当連合会前会長・才賀清二郎氏のご逝去されました。突然の訃報に接し驚きを隠し得ませんでした。

ご承知のとおり、氏は、当連合会設立の大功労者であり、第2代会長として15年余の長きにわたり専門工事業界の地位の向上を目指して陣頭指揮をとってこられました。その道のは険しく、ばらばらであった専門工事業界を束ね1つの大きな声にするという役割であり、見事に建専連という組織をまとめ上げられました。そのご功労あつての建設業の現在地であると確信しております。

氏は、よく「みんなで一緒に」とか、「一丸となって」ということをおっしゃっておられました。建設業は、元請、専門工事業、それぞれの立場で担い手の確保という共通の大きな課題に直面しており、まさに、元請、下請が一丸となって取り組まなければならない状況に來ています。氏のご遺志を引き継ぎ、建設業全体の処遇改善を進め、若者が入りたい業界になるよう取り組んでいくことを再認識している次第であります。

心よりご冥福をお祈りいたします。

さて、本日はご多忙の中、建専連全国大会にお運びいただきましてまことにありがとうございます。開催に当たりまして、国土交通省、厚生労働省、建設関係団体、会員団体、多数の皆様にご多大なるご理解とご協力を賜りましたことを、主催者として厚く御礼申し上げます。

現在、国内の少子高齢化が大きな社会問題となっている中で、働き方改革への対応にも迫られておりますが、気がつけば日本の労働者の賃金は、先進国各国の中で一番低い状況となつてしまいました。

建設業は、若者に選ばれる業界に向けて、現場の週休2日閉所や月給制への移行、時間外労働規制への対応に取り組んでおりますが、世界の水準と並べたときには賃金はかなり低く、処遇は見劣りするばかりです。

また、外国人の労働者参入も進んできましたが、賃金面で諸外国に見劣りする日本へは来なくなってきているのが現状です。

このような状況の中、国土交通省におきまして、持続可能な建設業に向けた環境整備検討会や基本問題小委員会において、適正な労務費の確保や賃金の行き渡りなどについて取りまとめを行っていただいております。各界のご理解のもとに、職人の賃上げをはじめ、さまざまな処遇改善につなげて、若者や外国人材に選ばれる業界になるよう取り組んでまいり所存です。

本日は、第二部におきまして、環境整備検討会や基本問題小委員会におきまして議論に関係されました方々に、鼎談としてご解説をいただきますので、今後の取組の一助にさせていただければと思います。

また第三部では、新たな取組として、職人目線での情報発信を企画いたしました。職人の思いや夢、現実などを表現した寸劇となっています。役者は、参加団体企業の社長が演じますので、ぜひとも、吉本新喜劇を見るような和やかな気持ちで、決して怒ることなく見ていただければと存じます。その上で、担い手確保の課題解決の糸口にしていただければ幸いです。

最後になりますが、これからの建専連は、未来予想図の描ける業界へ、若者に来てほしい業界から若者が入りたい業界を目指し、今も額に汗する職人の賃上げ実現に向け頑張っております。皆様のご理解とご協力をお願い申し上げますとともに、本日ご参会の皆様のご健勝とご多幸を祈念申し上げ、開会のご挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくごお願い申し上げます。

**【来賓挨拶】**

**国土交通省 技監 吉岡幹夫**



ただいまご紹介いただきました、国土交通省技監の吉岡でございます。本来ならば、大臣が来てご挨拶をしたい、最優先でということでありましたが、国会の都合もありまして、今日は出席できないということでありまして、代わりに挨拶を預かってまいりましたので代読させていただければと思います。よろしくお願いいたします。

一般社団法人建設産業専門団体連合会の令和5年度全国大会の開催に当たり、一言、ご挨拶申し上げます。

本日ご出席の皆様には、平素より国土交通行政の推進に対し格別のご理解・ご協力を賜り厚く御礼を申し上げます。

まず冒頭、長年にわたって貴連合会の会長をお務めになった才賀清二郎様の訃報に接し、心よりのお悔やみを申し上げます。

専門工事業界のために粉骨砕身、昼夜の別なく奔走された才賀様を失ったことは、我が国の建設業界にとって大変残念なことです。その遺志を受け継ぎ、業界をさらに発展させることができるよう、国土交通省としても力を尽くしてまいります。

さて、貴連合会は34の専門工事業団体を束ねて代表する団体として幅広い業界内の諸課題を集約し、関係各所と調整をしながら、業界全体の構造改善を力強く牽引してこられました。特に、現場を担う技能労働者の就労環境を改善するため、建設キャリアアップシステムの普及促進や賃金引上げなどに積極的に取り組んでおられます。将来の建設産業の足腰を鍛え直そうとの熱心な取組に深く敬意を表する次第です。

建設産業は、人に支えられ現場で成り立つ産業です。現場で日々頑張っておられる皆様がりやがいと誇りを持てる現場にしていくことはもちろんのこと、人口減少、少子高齢化という厳しい局面にあっても、必要な担い手をしっかりと確保・育成していかなければなりません。

この9月には、先ほど話がありました岩田会長にもご参画いただいた国土交通省の審議会から、持続可能な建設業の実現に向け早期に取り組むべき具体的な施策の提言を頂戴しました。これを速やかに実行に移し、技能労働者への賃金の行き渡りや働き方改革などを進め、若い人たちが集まってくれる建設業に生まれ変われるよう、しっかり取り組んでまいります。

今年度の全国大会は、「職人たちの未来予想図」をテーマに、鼎談や寸劇など多くの方々の関心を高める工夫がされているとお聞きしています。

若者が明るい未来の予想図を描けるよう、業界のこれからの思う皆様と力を合わせていきたいと思えます。

結びに、貴連合会のますますの発展とご列席の皆様のご健勝・ご活躍を祈念いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。

令和5年11月10日 国土交通大臣 齊藤鉄夫。

代読 国土交通省技監 吉岡幹夫。

本日は、おめでとうございます。

**【来賓挨拶】**

**厚生労働省**

**職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官 田中佐智子**



ただいまご紹介いただきました、厚生労働省高齢・障害者雇用開発審議官の田中でございます。本日は、厚生労働省を代表いたしまして、私のほうから一言ご挨拶を申し上げます。

本日、ここに建設産業専門団体連合会の令和5年度全国大会が盛大に開催されますことを、心からお慶び申し上げます。

岩田会長をはじめ、本日もご列席の皆様におかれましては、厚生労働行政、とりわけ建設業における雇用管理改善の推進に多大なご理解とご協力をいただいておりますことに厚く御礼を申し上げます。

また、貴連合会におかれましては、職人たちが未来予想図の描ける業界、来てほしい業界から入りたい業界への変革を目指して、技能者の処遇改善や働き方改革の推進、若手技能労働者の確保・育成などに組織を挙げて取り組まれており、心から敬意と感謝を表します。

建設業におきましては、技能者のうち60歳以上の割合が約4分の1を占めます一方で、29歳以下は全体の約12%となっております。建設業が引き続き地域の守り手として役割を果たしていくためには、建設業を支える担い手の確保が極めて重要な課題となっております。特に若者、それから女性の建設業への入職や定着の促進などに重点を置きつつ、担い手の処遇改善、働き方改革、生産性向上を一体として進めていくことが重要と考えております。

本日の全国大会では、「職人たちの未来予想図 若者が憧れる世界へ」をテーマに、賃上げに向けた本質改革など、専門工事業の将来を担う若者が希望を持って入職できる環境の整備について、専門的な見地から鼎談などが行われると伺っております。

厚生労働省といたしましても、貴連合会をはじめとする建設関係団体の皆様や国土交通省との連携を強化しながら、やりがいを感じて安心して建設業で働くことができる環境づくりに引き続き取り組んでまいりますので、ご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、貴連合会のますますのご発展と、本日お集まりの皆様のご健勝とご活躍、そして、この大会が実り多いものとなりますようご祈念申し上げ、ご挨拶とさせていただきます。

本日はおめでとうございます。

## 【来賓挨拶】

一般社団法人日本建設業連合会会長 宮本洋一



ただいまご紹介を賜りました日本建設業連合会の宮本でございます。

このたび、一般社団法人建設産業専門団体連合会令和5年度全国大会が開催されますことを、心よりお慶び申し上げます。

また、平素より貴連合会並びに専門工事業の皆様には、建設業の最前線でご活躍をいただき、元請団体として改めて感謝を申し上げるところでございます。

私たちは、国民の生活基盤及び社会インフラ構築の担い手としての社会的使命をこれからも引き続き果たしていくためには、持続可能な建設業であり続けなければなりません。それには、担い手の処遇改善や働き方改革の取組を推進して、新規入職を促進し、将来の担い手の確保・育成を図っていくことが不可欠であります。

働き方改革の推進については、建設現場での週休2日、とりわけ4週8閉所の実現が欠かせません。

当会では、特に民間発注者を対象に、工事現場の4週8閉所、週40時間稼働を原則とした真に適切な工期に基づき見積もりを行い、その見積もりを行った結果の工期・工程を添付するなどを取組内容とする適正工期確保宣言を行い、会員の足並みをそろえて取り組むことといたしました。

また、建設業の賃上げに向けて、6月に公表されたCCUSレベル別年収は、技能者の皆さんに技能と経験に応じた処遇をイメージしてもらえるとともに、特に若い世代に対しては、建設業界でのキャリアパスを示すものになると期待しています。これを実効性のあるものにするため、CCUSのさらなる普及促進及び能力評価の推進を図っていかねばなりません。

さらに、中央建設業審議会では、先月の会合にて、請負契約の透明化による適切なリスク分担、適切な労務費や賃金行き渡りの確保・担保、魅力ある就労環境を実現する働き方改革



と生産性向上、この3つを三本柱として、早急に講ずべき施策がまとめられました。これら三本柱の施策が早期に実現され、担い手確保の環境づくりなどが加速することへの期待は大変大きいものがあります。

建設業界が、新3Kと言われる「給与が良い、休暇が取れる、希望が持てる」に「格好良い」を加えた新4Kの魅力あふれる業界に生まれ変わるよう、貴連合会並びに専門工事会社の皆様と手を携えて、建設業の変革を推進していくことが肝要であると考えておりますので、今後とも緊密に連携をさせていただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

結びに当たり、貴連合会並びに会員各社様のますますのご発展、そして、本日もご臨席の皆様のご健勝を祈念いたしまして私の挨拶といたします。

本日はおめでとうございます。

## 【来賓挨拶】

一般社団法人全国建設業協会 専務理事 山崎篤男



皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきました全建専務理事の山崎でございます。

本日は、本来であれば会長の奥村が来て挨拶すべきところでございますが、所用により来られませんことを、まずもっておわび申し上げます。

会長から挨拶を預かっておりますので、読ませていただきます。

初めに、先月22日にご逝去されました才賀清二郎前会長に対し、心より哀悼の意を表します。

才賀氏は、建専連の会長として、また他の多くの団体のトップとして、長きにわたり若手技能者の育成や特定技能外国人の受入れ推進、労働条件の改善など、業界団体を超えた建設産業共通の課題解決に向けた取組を積極的に展開されました。

改めて、才賀氏のご功績に対しまして、深甚なる敬意と謝意を表しますとともに、心よりご冥福をお祈り申し上げます。

さて、令和5年度一般社団法人建設産業専門団体連合会全国大会が、このように盛大に開催されましたことを心からお慶び申し上げます。

貴会は、建設専門業界を代表する団体として、業界団体を超えた建設産業共通の課題解決に向けてさまざまな取組を積極的に展開されており、岩田会長をはじめ役員並びに会員の皆様の日ごろのご努力に対しまして、改めて敬意を表します。

コロナ禍により深刻な打撃を受けた社会経済活動は正常化が進んでいる一方で、資機材や燃料価格の高騰と高止まりは建設業界にも大きな影響を及ぼしております。

そのような状況においても、魅力ある建設産業の実現に向けて、働き方改革の推進や生産性の向上など喫緊の課題に取り組んでいかなければなりません。

私ども全建といたしましても、建設キャリアアップシステム普及促進の対応や、2024年4月に迫る時間外労働の罰則つき上限規制の適用に向け、週休2日と、時間外労働の上限

を年間360時間以内とすることを旨とする「2+360運動」のほか、工期に関する基準に沿った見積もりを行う適正工期見積もり運動も開始しており、発注者の理解を得ながら、適正な工期のもとで働き方改革が進められるための運動を展開しております。

頻発化・激甚化している自然災害から、人々の暮らしや安全・安心を守る地域の守り手として、地域建設業が今後もその社会的使命を果たしていくためには、建設業で働く人々や建設業を目指す若者が夢と誇りを持って活躍できる希望に満ちた産業となるよう、克服すべきさまざまな課題の解決に向け、関係団体が業種を超えて一致団結し、オール建設産業として全力で取り組んでいく必要があります。

私ども全建は、今後とも建専連の皆様と力を合わせ、魅力ある建設産業の実現に向けて力を尽くしてまいりますので、何とぞよろしくお願い申し上げます。

結びに、本大会が、ご関係の皆様にとって有意義なものとなりますこと、ご参加の皆様ますますのご健勝とご発展を祈念いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。

以上でございます。

本日はおめでとうございます。

## 鼎 談

### 「安値価格競争からの脱却～賃上げに向けた本質改革～」

コーディネーター：株式会社ワーク・ライフバランス

取締役 コンサルタント 浜田紗織



コンサルタントとして、役員・管理職層と経営戦略としてのワークライフバランスについて対話を続けて、部門戦略に落とし込み、業務生産性を上げる手法に定評がある。建設会社、運輸・物流会社、生命保険会社、メーカー、行政など、さまざまな業種のコンサルティングを行い、効果的なアプローチで生産性を向上させる抜本的な改革を推進。

国土交通省中央建設業審議会専門委員、社会資本整備審議会専門委員。

出演者：国土交通省不動産・建設経済局局长 塩見英之



平成2年に建設省（現国土交通省）へ入省、国土交通省建設業課入札制度企画指導室長、建設市場整備課労働資材対策室長、内閣官房内閣参事官、内閣府地方創成推進事務局参事官、国土交通省水管理・国土保全局次長、住宅局長などを歴任。建設産業行政をつかさどる不動産・建設経済局の現局長。

出演者：上智大学法学部教授 楠茂樹



京都大学助手、京都産業大学講師等を経て、平成26年より上智大学教授。専門は独占禁止法、下請法、公共調達法。多くの官公庁や地方自治体の有識者委員を務める。国土交通省関係では、「発注者責任を果たすための今後の建設・生産管理システムのあり方に関する懇談会」委員、公正入札調査会議会長、「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」座長、中央建設業審議会会長代理等を歴任。

**浜田氏**：それでは、始めさせていただきます。

建設業界は、働き方改革の推進を進め、新たな担い手を業界内に迎えることができるように環境づくりを進めているということなのですが、今日は鼎談の中で、「安値価格競争からの脱却～賃上げに向けた本質改革～」と題しまして、3名でお話をお伝えできればと思っております。

実際に、処遇面のお話ですと、全産業平均程度の年収へのアップということを当面の目標に掲げていらっしゃるというところもございますし、一方で、請負契約の難しさはずっと言われてきたところかなと思いますが、この中で固定費をなかなか見通すことができず、上げることもできずといったような中で、賞与で調整してきたというような過去もあると思っております。さらに最近は資材価格の高騰という問題がございましたので、総価一式の請負といったところにリスクが感じられてきたというところがあるかと思っております。

働き方改革の推進という面では、これはちょっと残念なことなのですが、若者に選ばれない業界といったことであったり、なかなか休日が取得しづらいといったようなお話もありました。

こうした中で、昨年、招集された「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」の提言を受け、その後、「社会資本整備・中央建設業審議会」の下部組織である「基本問題小委員会」の中でのディスカッションの様子も、10月に取りまとめが行われたところですが、その最新情報についても皆様にお届けしたいと思っております。

初めに、ご出演いただく塩見さん、楠さんから、一言ずついただければと思っております。塩見さん、お願いいたします。

**塩見氏**：国土交通省の塩見です。本当に、今日お集まりの皆様には日ごろから大変お世話になっております。ありがとうございます。

私自身のことで大変恐縮ですが、国土交通省（旧建設省）に入りましてからいろいろな仕事をやってまいりましたけれども、一番長く携わってきたのがこの建設業に関わる行政でございます。その意味で非常に愛着もありますし、また、業界の将来、働かれている方の幸せ、ご家族の幸せ、こういうことに少しでも役立ちたいと思っております。

今、浜田さんからご紹介があったとおり、課題は非常に多く、深刻化していると思っておりますけれども、いずれも皆様と一緒に解決していけるものばかりだとも思っております。

日ごろ役所が出す文書というのは、非常にわかりにくくて、なかなか業界の皆様には伝わっ

ていないんじゃないかなということを非常に心配しています。今日は、文書ではなくて、こういう形で直接お話をさせていただく機会をいただきました、大変ありがたいと思います。浜田さん、そして楠さんのお力を借りて、わかりやすい説明、そして皆様にわかっていただけるように今日は努力してまいりたいと思います。よろしくお願ひいたします。

**浜田氏：**よろしくお願ひいたします。

楠さん、お願ひいたします。

**楠氏：**上智大学の楠と申します。よろしくお願ひいたします。

私はもともと独占禁止法を専門にしておりましたけれども、公共調達、公共契約という分野は独禁法と非常につながりが強いのですが、そこから建設分野に研究の射程を広げてまいりました。特に、最近、公共契約の中でも、公共工事あるいは建設分野がメインになっていて、本業の独禁法はどうかという問題もあります、また後でお話ししますが、その分野と非常に密接な分野でもあります。

この中で、皆様のご関心のこともたくさんあると思います。今、こういうテーマで今回のシンポジウムが行われているわけですが、まさに私の分野に密接に関係することもありますので、皆様と興味深い非常に重要なお話を共有できるものだと思っております。

今日はよろしくお願ひいたします。

**浜田氏：**よろしくお願ひいたします。

そして、改めまして、コーディネーターの浜田です。

私自身が建設業界の出身で、土木の出身なのですが、現場で工事をさせていただいたこともありますし、設計者として本社で働いていたこともあったのですが、いろいろな自分自身の経験の中で、この業界自体を志して入って、よりすてきな業界になるといいなという私自身の思いもありまして、今日はコメントもさせていただければと思っております。

では、まず、内容に入っていきたいと思うのですが、「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」、それからその後の「基本問題小委員会」において、会議体が進んでいったわけですが、その経緯やそもそも「持続可能な建設業に向けた」というフレーズが、どういう経緯で設定されてきたのかということ、少し楠さんにお伺いしたいと思っております。

「環境整備検討会」の座長を務められたのが楠さんなので、そのあたりをちょっと教えていただければと思っております。

**楠氏：**ありがとうございます。スライド（別添資料P 0～1）を出していただけますか。

まず、「持続可能な」という言葉ですけれども、今「SDGs」という言葉がよく使われていますけれども、まさに「サステナブル」という言葉が、いろいろな改革のキーワードになっているんですね。

何がどうサステナブルなのかというと、次の世代、そして将来に向けてどのような改革をしていくのか、目先の効率性とか、目先の競争とか、安ければいいとか、そういうことばかりを追求してきたのが1つ前の改革の姿だったと思うんですね。それでは、結局、次の世代に負担を残すだけではないか。環境問題は典型的ですけれども、同じような問題が日本も世界も共通した課題になっているんですね。

今回、建設業も「持続可能な」という観点から考えて何をすべきなのか。出発点は明らかなんですね。目先の効率性、目先の値段の安さばかりを追求した結果、今、大変なことになっているんじゃないか。そういう改革がなされて、15年、20年でこうなってしまったわけですよ。それは全く持続可能性がなかったんですね。そういう反省というものをいち早く行ったと。公共工事と言えば、公共工事品確法というのがありますけれども、まさにそれがさきがけとなって、「持続可能な」という観点から公共工事を見直そうじゃないかと。建設業一般に、さらに下請まで含めて持続可能な問題を考えたときに、何をすべきなのかということが喫緊の課題であり共通の課題なんですね、そういう観点から始めたわけです。

競争が激しければいい、値段が安ければいい、目先の効率性がよければいい、それだけでは世の中の問題の解決にほとんどならないということを思い知ったと思うんですね。それが1つです。

そして、私はこの「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」の座長だったのですが、なぜ独占禁止法学者なのかということですが、独禁法は一言で言うと、競争を促進するという法律なんです。そうすると、言っていることがちょっと違うのではないかと。競争を促進するということが大事だと言っている人が、なぜ今みたいなことを言うのかということなんですけれども、これには大事な前提があって、競争というものは、一定の条件、一定の環境整備があって初めて機能するんですね。ですので、例えば価格と質といったときに、一定の価格というものが保証されないと質の競争に行かない。つまり、質で劣ると思ったら値段を下げるしかなくなるのです。そのダンピング合戦になっていったら、これは競争ではなくて、破滅的競争というんですね。こういうものは、むしろ、全く持続可能でないし、全く世の中の発展にならない。

ですので、独禁法というのは、まさに独禁法の周辺にある、あるいはその基礎になる環境

整備というものがあって初めて意味を持つということを、私は確信しておりますし、実際にずっとそういうことを言ってきたんですね。そういうこともあって、独禁法学者があえて、公共工事とか建設業法も研究していますので、そういった観点から座長に選ばれたんだと自分では思っています。

まさに「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」では、高騰する費用負担問題をどうするのかと。請負契約ですから、1回契約した以上は、環境が変わっても、その形でやってくださいというのが基本形なんです。そうすると、結果的に、いつまでたっても負担の平等の問題が変わらない。どうしたらいいんだろうか。建設業法は、約款に関する規定があって、その約款の中でそういった問題を柔軟に対処しましょう、交渉しましょうという規定もあるんですね。しかしながら、それが機能していないのではないかとといったことも指摘されたわけですね。

こういった観点から、良好なパートナーシップというものをどうやって組むべきなのか、受発注者間、これは契約相手ですので、一方では、パイの奪い合いの部分がありますが、一方では、共同してパイを大きくするという役割も、両方あるんです。将来に向けて、「持続可能な」という観点からみれば、むしろ、奪い合いではなくて、パートナーシップの構築が大事なんじゃないかということで、政府も経済界も挙げて取り組んでいくとなった。それを受けて、建設業ではどうしたらいいのかということが出発点になったわけですね。

もう一つは、下請ダンピングの深刻な問題ですね。

先ほど申し上げましたように、質の競争というよりも、質で劣るところは値段を下げるしかない。目先の売上げが欲しいから、底なしのダンピングになってしまう。これを止める方法は、一番効果的なのは立法なんです。その立法というのは、どういうふうにすればいいのか。

実は、独禁法には不当廉売規制というのがありますけれども、先ほど申し上げたように、独占禁止法ですので、独占に至るような不当廉売、簡単に言うと、大企業が圧倒的に安い値段をつけて、競争相手を追い出してしまっ、独占を維持するというのが独禁法で言う不当な廉売なんですね。不当廉売行為と言われるものです。

ただ、これは今、建設業で問題になっているような、いわゆる出血競争、底なしダンピング問題ではないんですね。あくまでも独占を目指すような行為を禁止するということですので、違う立法というものが建設業法上必要になるという認識に至りました。

そういった2つの観点から、この検討会は始まったわけですね。



その中で、当然ですけれども、費用負担問題もそうですし、ダンピングの問題もそうですけれども、結果的には働く人の労働環境を悪くするというのが深刻な問題になるわけですね。ですので、労働環境問題をどうするのかということが、3番目の柱の問題になったということで、いわゆる三本柱という観点から、「協議の場の確立」、「十分な労務費の確保」、そして「ワークライフバランスの改善」という三本柱で私たちは議論してきたということになります。

**浜田氏**：ありがとうございます。

「破滅的競争」というセンセーショナルなワードをいただいたんですけれども、ルールがあった上で良い競争というものが描けるんじゃないか、そんな発想だということをお伺いしました。

「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」は有識者の皆様でお話いただいた検討会であったというところから、その後、今度は業界内の当事者同士といったところも含めて「基本問題小委員会」に進んできたわけなんですけれども、こちらの内容については塩見さんからご紹介いただければと思っております。

**塩見氏**：スライドの2ページ（別添資料P2）を出してください。

キーワードは、黄色い字で書いてあるところです。表題を見ていただきますと、「担い手確保」とか、「持続可能な建設業」、こういう言葉が書いてあります。

先ほど楠さんのほうからご紹介があった検討会、これはいわば学識経験者の先生方に、利害得失に関係なく、冷静にあるべき姿を描いていただいたものだと思います。しかし、これを実際に実行に移していこうといたしますと、当然、現場のお声というの聞かないといけませんし、さらには、利害が対立するかもしれない関係者の方との調整、合意、こういうものがないと、作文をしても、結局、動かないということになってしまいます。建設業界からの一方的な思いということにならないように、関係者ともよく協議、相談をして、一致点を見出していくということが行政としては非常に大事なんだろうと思います。

そこで、今回は会議体を新しくつくりました。一番上の行に、「中央建設業審議会」という名前が書いてあります。「審議会」と言うと、皆さん、政府でよく勉強する場だと思われると思いますけれども、この中央建設業審議会というのは少し趣が違います。一種の利害調整の場なんです。つまり、発注者と受注者というのは、目先の関係では利害が対立することがあります。これは、労働者と使用者の関係と、ある意味、似ているところがあるかもしれません。そういう利害が対立するかもしれないような当事者が同じ場集って、そして中

立の立場である学識経験の先生にも入っていただいた、「三者構成」と呼んでいますけれども、その中で今後のルールはどうあるべきかということをご議論いただいたということでもあります。

この検討の場には、建専連の会長である岩田さんにも入っていただきましたし、先ほどご挨拶があった元請団体の方にも当然入っていただいて、議論をしていただいたところでもあります。

その中で、建設業が存続していくためには、発注側の事業者も、自分たちの仕事を続ける上でも建設業が持続可能でなければ困る、自分たちのことだけ考えるのではなくて、建設業界側も持続可能でないと、発注側も持続できない、そういう思い、強い合意が図られてきたんじゃないかなと思います。一見、発注者の方とか、あるいは元請の方からすると損に見えるかもしれないようなことも、より大きな目で見れば自分たちのためになる、こういう共通認識がこの検討会の場ででき上がってきたんじゃないかと思います。

中身は、三本柱で書いております。建設業が将来にわたって発展していけるように、特に担い手を確保するための施策をこの3つの観点から強化すべきということでありまして、1つ目の柱は「リスク分担」と書いてあります。契約上のリスクですね、これは契約後に資材費が上がったりして、その上がってしまった分を誰が負担するのか、これは適切に分担しないと、結局は労務費を削って、削りやすいところを削って、しわ寄せをする、こういうことになりかねません。したがって、資材費の高騰というようなリスクをどう分担するかということ、よくルールを決めておくということは、働く方の処遇を確保するという意味でも大変重要な視点です。

2つ目の柱は、この後、また詳しくご議論いただけたらと思いますけれども、「労務費を適切に確保」して、技能者の方に「行き渡り」をするように努力をする。これについてはまた後で詳しく申し上げます。

3点目は、「働き方改革と生産性」と書いてあります。長時間労働を是正することで働き方改革を進める、さらには現場の生産性を高める、こういうことをより一層進めようということでもあります。

次のページ以下（別添資料のP 3以下）、少し具体的にご紹介させていただこうと思います。

まず1点目の柱でありました、リスクを分担するということです。基本は、協議しやすい環境をつくる、契約の当事者が相談しやすい環境をつくる、こういうことでもあります。

まず、(1)①では(別添資料P3)、リスク情報を受注者側から注文者側に提供すると書いてあります。資材が上昇しそうだよ、そういうリスク情報を、契約を結ぶ前から注文者側にきちんと伝えておく。そうすると、仮に資材が上がってしまった場合でも、あらかじめ契約前に聞いていた話なので、その後の相談がよりしやすくなるのではなかろうか。

それから、(1)②(別添資料P3)では、「予備的経費」という言葉が書いてあります。価格変動に備えたバッファのようなものを契約の中であらかじめ明記しておいて、バッファを超えるような事態が生じてしまった場合には、それを越えているということですから、お互いに相談するという、相談がよりしやすくなるんじゃないか。そういうことを考えていきたいということでもあります。

(2)(別添資料P3)では、「契約の明確化」と書いてありますけれども、変更契約、これを必ず契約書の中に入れていただきたいなという思いでありまして、①では、国で定めている約款をぜひそのまま使っていただきたいということですし、②では、契約書への法定記載事項、必ず契約書に記載してもらわなきゃいけない事項として代金変更の方法、こういうものを必ず必須にしていきたいなと思っています。

それから、(3)(別添資料P3)では、お互いに契約当事者として誠実に協議をすることを法律上の義務として明確にしていけないか、一方的な交渉を排除していきたいということでもあります。その上で、不当に低い金額になってしまうような契約については、行政のほうからも口出しをして是正する、そういうことも制度化していけないかということを考えているということでもあります。

このテーマについては、今日はお時間も限られていますので、この後、詳しいお話がありませんので、少し具体的にお話をさせていただきました。

本日、一番のメインの課題になりますのはこのページ(別添資料のP4)であります。「労務費の確保と行き渡り」ということでもあります。

標準的な労務費なるものを、国からあらかじめお示ししておきたいと思います。こうした取組は、既に一部の専門工事業団体でも、やっておられるところもあるとお聞きしていますが、それとの一番の違いは、業界団体側が一方的にお願いをしているということではなくて、先ほど申し上げた、国の三者構成の審議会場で、元請側も、さらに言えば発注側もある意味、広い意味での理解、合意をした上で金額をつくり、お示しをしていくというところに非常に意味があると思います。

その上で、労務費を原資とするダンピングを禁止するということから、(2)(別添資料

P 4) の「不当に低い価格での廉売行為」をできれば法律上も禁止できないかと思ひますし、もし禁止規定に違反するような契約が行われている場合には、行政から指導や勧告などでもできるようにしていったらどうか、そんなアイデアであります。

さらに、(3) (別添資料 P 4) では、建設業者の方々の皆様に対してお願いしたいと思ひていることでもあります。「労働者の処遇確保」をぜひ努力義務として法律上も明確にして、努力していただきたいと思ひますけれども、さらに一番下の行では、「賃金の支払い」についてコミットメントしていただきたいということです。

労務費を支払う注文者側に対して、これは払う側も納得感というのが大事だと思ひますので、注文者側が労務費を払う、払ってもらった以上は(技能者に)きちんと支払うということも契約上もコミットしていただきたいと思ひますし、現に支払ったということについても、「賃金開示」と書いてありますけれども、注文者側に対して証明するというようなこともお約束いただくということにしてはどうか、こんなことを考えているということでもあります。

これについては、この後、恐らく具体的な細かい議論があると思ひます。

大きな3番目の柱は、「働き方改革と生産性向上」(別添資料 P 5) ということでありました。

特に、「工期ダンピング」という言葉がここ数年、使われています。これまでは、発注側・注文者側から工期ダンピングを強いてはいけないというルールになっていましたけれども、これからは注文者側だけではなくて受注側も工期ダンピングをして受注するということについては、してはいけないというルールを決めていきたいと思ひます。無理な工期で受注をする、そうすると、勢い長い時間働いてもらわないと仕事が終わらないということになってしまいます。他産業以上に長い労働時間になっている、これをどう是正するかということをお考えますと、発注側だけ規制するというのではなくて、受注側も工期ダンピングをして受注するということについては厳しく制限していく必要があると思ひます。

受注側は、無理に短い工期で取りたいわけではないと思ひますけれども、やむなく短い工期で受注せざるを得ないということもあると思ひます。そこを共通のルールとして、工期ダンピングを受注側もしない、こういうルールにして、結果的に働きやすい環境づくりをしていけないかということでもあります。

また、(2) (別添資料 P 5) の「生産性の向上」では、現場の生産効率をもっと高めていきたいということから、ICT技術を使って現場を効率化することについて、国から指針

をお示しし、そして、特定建設業者の方には国の指針に従った現場管理をやっていただく、こういうこともお願いしたいと思います。

また、現場の監理技術者の専任制という制度もありますけれども、これも合理化できるところは合理化できないか。例えば、ICTを使えば、遠隔であっても臨場と同じような監理ができる、同等の監理ができるということであれば、専任制を少し合理化してもいいのではないか、こういうこともこれからよく議論してまいりたいと思います。

少し駆け足で全体を申し上げましたけれども、特に2番目の柱（生産性の向上）については、この後、このような議論が行われると思います。

私からは以上です。

**浜田氏**：ありがとうございました。

利害関係調整の場だったというコメントを塩見さんからいただいたのですが、私も初めてその場に行って驚いたのは、結構、根回し文化というようなものがあるのかなと思って伺いましたら、喧々諤々（けんけんがくがく）の議論がそこで行われていて、皆さんの合意をもって取りまとめがなされていた、というところをリアルに感じられたので、ちょっと私の印象もお伝えさせていただいたところです。

今の3つの論点、「リスク分担」、「労務費の確保と賃金の行き渡りの問題」、そして「働き方改革の問題」、3つ挙げていただきましたが、このうち今日は、2番目と3番目、適切な労務費の確保と行き渡りの問題、それから働き方の問題を、特にクローズアップしていきたいなと思っております。

今のセッションの中でも、皆さんから続々と（ライブ配信しているYouTubeに）コメントをお寄せいただいております。私をご紹介させていただきますと、「請負契約といっても、計算の根拠、実態が人件費×工数になる『張りぼて』の請負もなくさないといけないですね」といったようなコメント。それから、「無法、無整備な業界で適正な競争などできるわけがないということですね」といったようなコメントもたくさんいただいております。

この1つ目のコメント、「張りぼての請負もなくさないといけない」という、ここにつきましては、特に今の労務費の確保と賃金行き渡りの問題といったところを深掘りしていくと、少し解が見えてくる部分もあるのではないかなと思いますので、次、この話題に移ってまいりたいと思います。

塩見さんにお伺いしたいのですが、この標準労務費と行き渡りの問題について扱う意義、これが今、大事な話題なんだということを、どのように理解したらいいのでしょうか。

塩見氏：これは一番大きなテーマでもありますが、何が課題か、私よりも、むしろ、今日この会場におられる皆さんのほうがより切実に感じておられるということだと思えますけれども。

スライドの6ページ（別添資料P6）を開けていただきたいと思います。

今、なかなか現場の労働者の方に賃金が十分に行き渡っていないと言われていています。まず、発注段階、発注者と元請の段階で十分な労務費を見積もって契約をしていただくということが一番大事でありますけれども、その後、元請から1次下請、そして1次から2次、こういう形で契約を繰り返す中で、労務費に相当する部分が目減りしないように、きちんと支払われて、最終的に技能職の方に賃金として支払われるようにする、これが大きな課題であります。残念ながら、自由な競争、民民契約という大義名分のもとで、どのような契約を結ぶかは自由という考えでこれまでまいりましたので、積算上は労務費であっても、その後、契約を繰り返す中で、それを必ず守って下請に支払わなければならないということまで決まっているわけではありません。

その結果として、仮に最初、積算がきちんとしていたとしても、徐々に契約を繰り返す中で、労務費相当部分が目減りしていったら、最終的に受け取る賃金相当額としては、当初、発注段階で見込まれている金額よりも低い、そういう問題があるとお聞きしているところであります。

そこで、今回は、今、スライド（別添資料P6）で見ていただいているとおり、まず、国のほうで発注側や元請の方にも合意していただいた上で、あらかじめ標準労務費というものを中央建設業審議会から勧告という形でお示しをしたいと思えます。

この標準的労務費は、例えば鉄筋1トン当たり何万円というような形を想定していますが、適正に工事が施工できるような水準であって、かつ、持続的に、その金額で工事を続けることができるような金額、こういうものを設定していきたいなと思えます。1件、その工事だけなら安くできますよということではなくて、中長期的にもこの金額でしっかりと仕事が続けられるというような金額を、関係者の合意のもとでぜひお示しをしていきたいということでもあります。

その上で、元請の方が受注された、その労務費相当部分は、そのまま目減りしないような形で、1次下請の方に契約の中で受け渡していただき、そして、2次下請の方にも受け渡していただいて、最終的に技能職の方に賃金としてお支払いいただく、こういうことを最終的に目指していきたいということでもあります。

その中で一番鍵となるのは、この標準労務費をきちんと示すこと、そして、それを下回るような金額での契約というものを法律で禁止していく。今はまだ、できるかどうか、はっきり申し上げられないんですけれども、法律できちんと禁止するということを目指していきたいと思います。

それによって、価格交渉をされる際に、法律で禁止されているような労務費については、「これは法律違反の契約になりますよね」というような交渉が現場の当事者の間でやりやすくなるような、そういう協議の環境をつくっていくということを目指しているところがございます。

**浜田氏**：ありがとうございます。

今までは労務費が一番犠牲になりやすいという状況であったところを、これを持続可能な仕組みに変えていけないかということが標準労務費のアイデアであり、行き渡りということの全体のイメージなんだということが伝わってまいりました。

楠さんはどんなふうにご覧になっていますでしょうか。

**楠氏**：このダンピングの問題というのは、今まで、例えば公共工事などでは、資材費を割るようなものは低入調査の対象にするとか、最低制限価格を設定するとか、言われてきましたけれども、先ほど浜田さんがおっしゃったように、どうしても労務費のほうにしわ寄せが行ってしまうというのが現実なんです。

そういった資材費を割るようなダンピングが問題だ、そして、最近だと工期のダンピングが問題だということが言われてますけれども、労務費の問題というのは、人のダンピングなんです。人間をダンピングする一番やってはいけない話なのにもかかわらず一番議論が遅れていたんです。

公共では、例えばコンサル業務はずっとダンピングが続いていて、やっと思直そうじゃないかという話になってきて、ちょうどそういう流れになってきているのかなと思うんです。まさにこの「持続可能な」という観点がそういったものを気づかせてくれた。人に対する投資というものは、将来に対する投資ですので、そういった観点から、新しい魅力のある産業という観点も含めて人のダンピングというものを何とかしなければいけない。

そして、後のテーマにも関わりますけれども、そういったダンピングというのは、まさに生活のダンピングになるんです。ですので、この問題とワークライフバランスは非常に密接だと思っています。このダンピング問題というのは一体何なのかという本質を気づかせるような、そういった一連の動きになっているのかなということを感じました。

浜田氏：ありがとうございます。

競争させちゃいけないところがこの労務費だよという考え方で、それを競争させていると、私たち働く一人一人が生活時間を差し出して何とか受注する、何とか工事を終えていく、こういうやり方になっていってしまうというところが、持続不可能な形をつくってきたんじゃないかということですね。

今、（ライブ配信中のYouTubeに）コメントでもいただいたんですけども、このままでは本当に持続しない業界になってしまうのではないのでしょうか、といった悲痛なコメントをたくさんいただいているところでした。

その中で、この標準労務費をまず確保しようということなんですけれども、この確保する意味といったようなこと、あるいは確保した後の課題みたいなものもあれば少し教えていただきたいと思うんですけども。

塩見さん、この労務費を確保していくことの課題について、どのあたりを見ておくといいですか。

塩見氏：これは、もしかしたら私よりも実際に契約交渉をやっている皆様のほうがより詳しいのかもしれませんが。

労務費を適切に確保するためには、どの水準が適切な水準なのかという目安がなかなかないんじゃないかと思います。資材価格については、いろいろな物価本や、世の中でこれぐらいが標準だという統計もあります、資料もつくりやすいです。けれども、労務費についてはいろいろな方がおられる、いろいろな職種がおられる。なかなかこの金額が標準だという目安が無いのではないかと思うんです。したがって、「必要な額を確保する」と一口に言っても、これまでなかなかうまく進んでこなかったという面があるのではないかと思うんですね。

そこを、今回、標準労務費という形でお示しをすることで、それが1つの物差し、目安になって、労務費を確保しやすくなるということが期待できるのではないかと思います。

ただ、そうやって労務費が適切に確保されて、積算がきちんと行われて、予算が確保されたということに仮になったとしても、その後、その契約が元請から下請、1次下請から2次下請と進んでいく中で、きちんと受け渡しがされるかどうかということは、当初の積算がしっかりしているだけでは十分ではないわけであります。

仮にこういう制度ができたとしても、うまくいくかどうかというのは、まさに現場を担う皆様方が、国のほうで定めさせていただく交渉のルールをきちんと守って、そして、働かれ



ている方の処遇を何としても良くしたい、こういう強い思いを持って、粘り強く交渉していただくということが、最後はどうしても残される場所だろうと思います。

もちろん、共通のルールをつくり、ひどいものについては、当然、行政からの関与も考えていくわけでございます。けれども、そのチェックのための体制とかも考えていくわけでございますけれども、全てを逐一、箸の上げ下ろしをチェックするということまでは、残念ながらできないと思います。

契約の当事者である皆様方が、そういう強い思いを持って、法律にのっとった、そういうコンプライアンスに適合した契約交渉をやる。そういう思いが、仮に制度ができた後も非常に大事なのではないかなと思います。ルールができれば自動的にお金が降ってくるということにはなりません。ルールをどう生かすか殺すか、これは、最後は業界の皆様と一緒に考えていかなきゃいけない課題じゃないかとも思います。

**浜田氏**：ありがとうございます。

今、チャットを投影いただいておりますが、この中にも、相談しやすい環境づくり、塩見さんがおっしゃってくださったことについて、「それってすごく大事だよ」というコメントをいただいていたと思います。武器なしで戦いに行くというのはなかなか難しいところを、この標準労務費という目安があるからこそ交渉のテーブルに立てるといようなこともあるのではないかなと、聞いていて感じました。

楠さんは、この労務費の確保ということについてどのようにご覧になっていきますか。

**楠氏**：建設業というのは、基幹産業中の基幹産業なんですよ。どういうふうに国の形が変わっても、どういうふうに生活スタイルが変わっても、建設業は基幹産業であり続けるはずなんです。それが魅力的でないというのは致命的なはず。ですので、魅力的な産業のために、労務費というものがどのくらい魅力的な形で提示できるかというのが一番ポイントになると思うんですよ。

そのためには、まさに、成長と分配という観点で、本来の経済のあり方を考えましょうという大きなトレンド、これは世界的なトレンドだと思うんですよ、そういった観点からグランドデザインをつくっていく必要があると。

そして、ほかの産業との比較もありますので、そこはコンペティティブになっている部分があるんですよ。ですので、いかにして良い人材をとるか、いかにして次の世代につなげるのか、そのためにはどういう条件が必要なのかということ、きちんとデータを取って、そして、本当に魅力のあるものは何なのかということ、これを提示していかなきゃいけない。どうし

でも、目先の効率性に追われてしまうと、「このぐらいでいいんじゃないか」になってしまうけれども、そこは大きな視点から大胆な費用というものを考えてもいいのかなと個人的には思っているんですね。

そのために、先ほど塩見さんがおっしゃいましたけれども、コミットメントということだと思えるんですけども、いかにして効率的にコミットさせるのか、そして、それを契約の中でコミットさせるということが大事だと思います。

そういった意味では、約款も建設業法の中にありますし、中央建設業審議会の所管でもありますので、そこでどういう仕組みをつくっていくのか、その中でどうやってインセンティブを持たせるのか。

法的なコミットメントとインセンティブのつくり方、この2つの観点から労務というものを考えていく必要があつて、基準づくりというのは、いろいろな観点で議論され得ると思うんです。けれども、1つ大事なポイントは良い人が集まるといことですよね。良い人を集めるためには、ほかの業界に負けない魅力的な条件を出していかなきゃいけないし、そういった魅力的な生活のスタイルあるいは生活のビジョンというものを描けるようなことがあつて初めて、有能な人間が、「じゃあ、ここに行こう」というモチベーションになっていくと思うんですね。

そういったグランドデザインのつくり方というのが大きな課題になっていくと思いますし、でも喫緊の課題でもありますので、早急に詰めていくべき話かなと思っています。

**浜田氏：**ありがとうございます。

他産業にとられないための業界戦略として使っていくという側面もあるし、そのグランドデザインを描いていくということでもあるし、恐らく一社一社にとってもそうですね。自社に優秀な人が来てもらうための経営戦略として、どう提示していけるのかがまさに問われているのかなと感じました。

先ほどの塩見さんの積み木のイメージ図、6ページの図（別添資料P 6）をもう一度投影いただければと思います。

ここまでお話ししてきたのは、標準労務費を標準労務費として確保するということについての議論だったんですが、確保したら、今度は行き渡らせるという議論が次に出てきて、労務費が皆さんに行き渡る、手にできて初めてそれが戦略として生きてくるということがあると思うので、この行き渡りということについては、またちょっと別の論点もあるのかなと思ったりしますけれども。

楠さん、どうでしょうか。

**楠氏：**行き渡りという観点で、大きく言うと2つの問題があつて、塩見さんがおっしゃいましたけれども、まず、受発注者間で決めたお金というものがさらに下請に行くかどうかという問題、そして、自社の技能者、労働者に対してきちんと払われるかどうかの問題というのがあるんですね。

元下間の関係であれば、これはまさに建設業法とか、私の専門である独禁法に関連することですけれども、強い立場の者が弱い立場の者に対して買ったたくとか、そういった行為というものを厳しくチェックして行って、しかるべき法的対応を取ることが必要なのかなと思います。

建設業に関して元下関係は、建設業法が対応することになっています。その上に独禁法という形で公正取引委員会が来るんですけれども。まさに国土交通省の課題として、そういった元下間できちんとその定めたお金というものが行くかどうか、行かなかった場合には、それは買ったたいているのではないかということですよね。こういうことを厳しく見ていく必要があるということが1つ。

もう一つが、元下関係ではなくて、下請さんのほうで、早く仕事を取りたい、目先の仕事欲しいということで、勝手にダンピングしてしまうケースもあるんですね。そうすると、なかなか買ったたくというような規定に入ってこない可能性もあるので、そのために新たに、あまりにも過激な競争というものを抑止しましょうということで、独禁法の不当廉売規制に類似しますけれども、独自の規制というものを標準労務費に絡める形で新たな立法をつくっていくというのが1つのポイントになっているんですね。

さらに、もらったお金をきちんと払っているのかということについては、労働関係の立法の問題とか、厚生労働系の問題になるかもしれませんが、これは業界努力も非常に大きなウエートがあると思うんですね。だから、そういったものがトータルで、総合的に組み合わせられて初めて機能するものなので、私の専門に近いところでは、まさに買ったたきの問題と過激な不当廉売の問題の立法化というものが、どこまで厳密に書けるのか、どこまで実効性のあるものとして立法できるのかということが課題になっていますし、そうしていただかないと問題の解決にならないと考えています。

**浜田氏：**今、まさに委員会でのまとめを法制化するプロセスにあるという中で、YouTubeにコメントもいただいていますね。「工期も賃金も安全も、ダンピング・買ったたきを違法化するのはどうでしょうか？大変重要なことで、未来を買い叩くべきではありません」といっ

たようなコメントもいただいています。これはまさに楠さんがおっしゃっている部分と重なってきますね。

**楠氏：**繰り返しになりますけれども、まさに本当に次の世代を考えないと、今、目の前の話になってしまうんですね。それは仕方ない部分があるんですね、企業ですから自分自身が生き残らなきゃいけない。それを放置してしまうと、どんどんボトムのほうに行ってしまうんですね。それを止めるのにどうしたらいいかといったら、塩見さんがおっしゃったように、まさに立法で、「これは法律なんです」と相手に言えるわけですよ。交渉ですとなったら、弱いほうがい叩かれるのは目に見えているので、まさに法律です、コンプライアンスです、立法ですという、反論をきちんとできるような環境整備というものが重要だと感じます。

**浜田氏：**ありがとうございます。

塩見さんから、この賃金の行き渡りというところについてメッセージをいただければと思います。

**塩見氏：**今、楠さんから大きい宿題もいただきました。まさに、楠さんが座長を務めた「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」、そして「基本問題小委員会」のまとめを通じて、方向性については大きく定まってきたと思います。そのことと、きちんと立法できるかどうかというのは、また少し違うものがあって、まさに今、私どもは悶絶しながら制度化できるかどうか取り組んでいるところです。

どういう最終形になるかは別として、一番最初のスタートは、見積もりをしっかりと、受注側がお示しするというところから始まるべきじゃないかなと思います。これは発注者と元請の関係もそうですし、元請と1次下請の関係、1次下請と2次下請の関係も、みんなそうだと思いますけれども、受注側が標準労務費というものをきちんと参照して、適正な見積もりをしていただいて、お示ししていただくということが最初の出発点としては大事だと思います。

それを、今度は、契約ですから、価格交渉などが行われると思いますけれども、著しく標準労務費を下回るような契約をすること自体を法律でルールに外れるという位置づけにしていくことで、交渉をより適正な方向に誘導していく、導いていく。こういうことが法律の役割なんじゃないかなと思います。

そして、それが十分守られていないような契約が出てきてしまう、そういうことも残念ながらあるかもしれませんので、そういうものについては行政がチェックしに行く、そのための体制もつくって、調べさせていただく場面もあるかもしれません。もしそういう場面があ

れば、業界の皆さんにはぜひ全面的に調査へのご協力をお願い申し上げたいと思います。そういうチェックも大変大事だと思います。

さらには、チェックをした後、やはりこれは問題だというケースについては、何らかの法律上の位置づけを与える、適切でないという位置づけを法律上もその契約に対して与えるということも考えていかないといけないと思います。

建設業界の皆さんは、もともと法令をきちんと守るということに対しては高い意識をお持ちの方が多いと思います。そうでない国民の信頼を裏切るような一部の業者さんもおられましたけれども、大半の建設業者の皆さんというのは、非常にまじめに、真剣に法律を守り、コンプライアンスを徹底しておられると思います。したがって、法律できちんと何が良いことか悪いことかを明確にしていけば、おのずと皆様方には守っていただけるんじゃないかなとも思います。

不適切な契約を行政で見つけ出す仕組みも、できれば考えていきたいと思います。世の中の請負契約を全部しらみ潰しにチェックしに行くことは現実的には不可能でありますけれども、「こういうものはちょっとおかしいよね」ということが、現場の皆さんから上がってくる声だけでなく、我々のほうからもあぶり出しのように見えてくるような仕組みもできると良いと思って、少し勉強していきたいなと思います。

その上で、さらにもう一つ、申し上げさせていただくと、賃金あるいは労務費としてお支払いしていただくのは発注者であったり元請さんであったりいたします。そういう方々に納得感というものをきちんと持っていただけるようにしないと、せっかくつくった制度がうまく機能しないんじゃないかと思います。信頼できない制度だということになってしまうんじゃないかと思います。

そのためにも、全員の納得感という意味でも、賃金をきちんと払うということ、請負契約を結ぶときにコミットしていただきたいと思いますし、払ったことについては、「きちんと払ったよ」ということを証明していただくということも、これはいきなりどこまでできるかは別ですけれども、大変大事な視点ではないかと。制度への信頼性、関係者全体の納得感のためにも、お金をどう契約で盛り込むかということと、それを実行したかどうかということとをセットでうまく制度化していく必要があるんじゃないかなとも思っています。

**浜田氏**：ありがとうございます。

コメントの行間からも、厳しくチェックするとは言っても、これまでの上下関係の中から難しさといったようなものがにじみ出てくるような感触を受けております。けれども、そう

いったものについても、法律上の位置づけも考えていくというメッセージをいただきましたので、これは心強いなと思いました。それと、その先、しっかり支払うということ、労務費を払うことにもコミットしていくということが、魅力的な産業をつくるための戦略の1つであるということ、伝えていただいたところだと思っております。

なので、まず労務費の確保という、標準労務費というものが設定されたということ、さらにその行き渡りについても仕組み化が議論されているというところですので、確実な進歩があったということが皆さんにも伝わったのではないのでしょうか。その中で、しっかり払っていただくということはとても大事だということですね。

これは、魅力的な業界をどうつくっていくかという議論にもつながっていくのかなと思いますので、次のテーマである働き方改革への対応、それから、若者が入りたい業界の条件とはどういうものなのかということについても、少し皆さんと一緒に考えてみたいと思います。また引き続きコメントをいただけるとありがたいなと思っております。

まず、スライドの7ページ(別添資料P7)をご覧くださいと思いますが、先ほど「魅力的な業界になるために他産業にも勝ていかないといけない」という話がありましたが、日本全体で今、担い手不足なのです。このグラフは、労働力人口、働ける年代の方がどれぐらいいるのかを示しているグラフでして、特に建設業に特化したグラフではありません。2013年に比べて、2060年になりますと働き手というのは半減するわけですね。日本全体で半減するわけですから、つまり、他産業並みの人気を誇る業界だったとしても担い手は減っていくというのがこの国の未来なわけです。

そうすると、他産業よりも魅力的にして、このインフラを維持していこうと思ったときに、どんなことが必要なのかということが問われてくる。では、今の若手は何を望んでいるのかということがあるわけですが、

スライド8ページ(別添資料P8)をごらんください。国が今、働き方改革に舵を切った理由として、非常にわかりやすいのがこのグラフです。

日本全体で担い手が減ってきているということに対して、つまり、これは少子高齢化が世界一のスピードで進んでいるということです。高齢者数は突然増えてたりしませんので、子どもが増えないんです。少子化対策に失敗しているというのが、この国の他国と違う大きなネガティブ要因だということがあるわけですが、

単純に言うと、夫婦2人で子ども2人ずつ生まれていかないと少子化になっていくわけですが、子どもを持つ意思がある、子どもが1人いる家庭で、希望出生数自体は2を超えて

いるので、皆さん、子どもを2人以上持ちたいと思っている。けれども、子どもが1人なのか、2人なのかというときに、これは内閣府が同じ夫婦を11年間追跡調査したデータですけども、何が一番影響があったかというところ、パートナーの家事・育児参画時間なんです。特に休日ですね。休日にパートナーが家事・育児に参画してくれれば参画してくれるほど2人目が生まれている。参画していない家庭ほど2人目が生まれていないということが、このグラフをご覧いただくとおわかりになると思うんですが。

なので、少子化対策のために、男性に家事・育児に参画する時間を戻してあげることが、国の戦略として何より必要なんだということがありますので、少子化対策としてこの働き方改革は機能するのではないか、ぐっと波が進んできたという理由があります。

ほかにもいろいろなデータがありまして、スライド9ページ（別添資料P9）、例えば、男性の育休は、実は（妊産婦の）命を守るための安全の施策なんです。

今、初産婦の4分の1、つまり25%の方が産後うつになると言われています。これは社会問題としても、皆さん、よくニュースでもご覧になると思うんですが、子どもが生まれて2週間から1カ月の間に、妻がしっかり睡眠がとれるのか、朝日を浴びて散歩できるのか、こういう環境をつくれるかどうかで、産後うつになってしまうのかどうかという境目があります。

そのときに、夫が明日仕事だと思えば、「あなたは寝て、私が夜も育児をするから」というふうになっていくわけですが、これが、また、未来の子どもを減らしていくような状況になってしまうというようなデータであったりします。

それから、スライド10ページ（別添資料P10）、これはおまけですけども、夫婦の愛情は、子どもゼロ歳時代に20%差が開くと言われていて、結婚したときには、夫も妻もお互い大好きという状態があるんですけども、ゼロ歳のときのコミットの割合によって、その後、熟年離婚を企てる妻になってしまうのか、そうじゃないのかということが、これは夫婦の愛情曲線と言うんですけども、全然変わってくるということがあります。子どもが生まれると、いったん子どもに100%の愛情が行ってしまうんですけども、その後、夫に愛情が回復するのかもしれないのかということをゼロ歳時代が決めているというデータなんです。

こういう情報を、若手は知っています。産後うつの状態であったり、あるいは夫婦共働きでやっていくための情報を、大学だったり、高校だったり、あるいは中学だったり、キャリア教育みたいなものの中でしっかりインプットしてきているんですね。

そうすると、スライド11ページ（別添資料P11）です。今どきの男性は8割の方が育児にコミットしたい、育休を希望するというような状態もあるわけなんですね。

こういった背景を受けて、スライド12ページ（別添資料P12）、今回の基本問題小委員会の中でも、実際、若手が来てくれるような業界になるためにということで、工業系の高校の校長先生や、先生にお越しいただいて、工業高校生が就職先を選ぶ際の観点などについてヒアリングしていますので、皆さんにも紹介したいなと思っています。

東京都都立町田工科高等学校の先生がおっしゃっていたんですけれども、「建設業界はダークなイメージがあるから、若手が来てくれないのかな」と思っていると、そうではなくて、「ダークなイメージは、先生たちは持っているかもしれないけれども、若手はそんなに持ってないですよ、フラットに純粋に業界の様子を見てますよ」というコメントをいただきました。これはポジティブ情報ですね。

実際、この先生はどうされているかということ、卒業生の何割が離職しているのかということをチェックするんだそうです。今、学生は（就職先を）選びたい放題なんですね。売り手市場なので、就職したいと思ったらできるという状態にあるので、そのときにどの会社だったらお勧めなのかといったときに、「2～3年上の先輩が継続して勤めている、ここは良い会社だね」ということになるかと教えていただきました。

それから、宮崎県立延岡工業高校の先生がおっしゃってくださったんですが、「キャリアアップのイメージが示せるととてもいいですね」というコメントをいただきました。この職種に入ったときにどれぐらいの年収になりそうなのか、先輩たちはどんな働き方をしているのかといったところがイメージできるといいということです。

それから、「女子学生が少ないので、すそ野を広げていきたい」というコメントもいただきました。若手にとって魅力というところと、今の業界の実態はどうなのかというところを見て、この課題については何か対策をする必要があるのではないかなと。このあたり、塩見さん、どんなふうの問題意識を持たれてますでしょうか。

**塩見氏：**いずれのコメントも耳が痛いというか、真摯に受けとめて政策に取り入れていかなきゃいけないものばかりだったと思います。

若い方々に入っただけのような職場環境をつくる上で、いろいろな側面がありますが、1つは、やはり労働時間の長さ、土日が休めるかどうかというのは、お伺いしている限りでは非常に大きな要素になっていると思います。

ちょうど今、労働基準法の規制で、来年から超過勤務に上限規制が入る、2024年問題



とされています。これは非常に厳しくて大変だという業界の皆さんの声をたくさん伺うんですけれども、私は、むしろ、これをチャンスと受けとめるべきじゃないかなとも思います。

若い方に入っていただけるような業界にする上で、職場環境も良くしなきゃいけないし、処遇もさらに変えていかなければいけないですけれども、自滅の道を歩まないようにするためには、幾ら苦しくても、まず、この労働時間の問題、歯を食いしばって、何とか短い時間で仕事ができる、そういう職場にしていかなきゃいけないんだろうと思います。

先ほども浜田さんからあったように、他産業との間での人材獲得競争がこれからますます激しくなっていくと思います。最近では、外国人材の方の活用も進んでいますけれども、これまた、他の外国の賃金のほうが魅力的とか、仮に日本に来ていただいても、ほかの産業のほうが賃金が良いという状況にだんだんなっています。それでも、この建設業界に入ってきていただけるようにするためには、職場の環境、これは労働時間、そして処遇、さらにはやりがいとか達成感、こういうものが感じられるような職場にもっともっとなっていかなければいけないんだろうと思います。

ちょっと労働時間の話に戻しますと、この5年の間、他産業に比べて、建設業は法律での超過勤務の規制が猶予されてきております。今度、その5年の猶予期限が切れて、いよいよ規制が始まるということですが、少し違う言い方をすると、この建設業界というのは5年遅れの産業なわけですね。何とかここで、最低でも法律に適合するような働き方にまずは直さなきゃいけないわけですが、それ以上に、他の産業に負けないようにするためには、法律を最低でも守っているというのは当たり前の話で、そこから先、ほかの産業よりも時間が短いか休みが取れる、そこまで目指していかないと、なかなか若い方を確保するというのは難しい。

いやが応でも、まず、来年4月までに超過勤務時間を減らさざるを得ない。これをきっかけにして、もっと先に高い目標を目指して頑張っていく、そういうことが必要なんだろうと思います。

あと、先ほどご紹介いただいた中に、キャリアアップの見通しが持てる、こんなお話もありました。やっぱり入職して、これから自分がそこに身を置いていく、そのイメージを持つようにするためには、仕事の中身もそうですけれども、処遇のイメージというものも持つようにしないといけないと思います。国のほうでも、モデル的な賃金、給与というものを示して、技能が上がっていけばこのぐらい賃金が上がっていきますよ、こういうものも

お示ししていますけれども、そういうものをもっと多くの若い方に知っていただいて、我が建設業界を目指していただけるような環境づくりを皆様と一緒に進めていけるといいなと思います。

**浜田氏**：ありがとうございます。

今、「歯を食いしばってでも」とか、「いやが応でも」というお言葉もいただきました。これが担い手確保につながることでとすれば、「今、頑張る必要がある」ということなのかなと思いました。

楠先生、どんなふう to 働き方を捉えるといいでしょうか。

**楠氏**：私は大学で学生を教えていますけれども、今の大学生はほぼ平成生まれです。私は昭和生まれですし、皆さん、昭和生まれの方が多と思うんですけれども、そろそろ令和生まれの方が小学校に入って、中学校、高校、大学と入っていきます。どうしても私のような昭和生まれの人間ですと、とりあえずエンドレスで仕事をするもんだというような教育を受けて、仕事があるだけありがたい、そういう時代でもあったと思うんですよね。ただ、そういう発想というものが、どこまで通用するのかということの見極めが大事になってくるのかなと思うんですね。

とりあえず、できなかつたら無理してもやるということではなくて、選ぶ側の人間に魅力があると思っていただければ、ほかの産業との比較になりますので、そういったものをどうやって描けるのかということが考える出発点になるのかなと思うんですね。

働き方とか生活とかも多様化しています、いろいろなニーズがあります、時代が変化しています。その中での担い手不足なんですね。ですので、いろいろな働き方に対応できるような労務のあり方、建設業におけるその仕組みづくりやシステムというものをどうやって描けるのが課題になってくると思うんですよね。

例えば育休の話がありましたけれども、こういったものも含めながらも柔軟に仕事にコミットできる仕組みはあるのかなとか、女性で有能な人間をどうやって確保するのかといったことも含めて、今までのスタイルというものを前提にしてしまうと、恐らくフィットしない部分が大きいと思うんですよね。

それこそ契約は自由という部分がありますので、1回入った会社も、それこそ昔だったら鬼軍曹みたいのがいて、それに鍛えられたみたいなどころがありますよね。同じように、大学でも研究者を育てるときに、私たちの頃までは本当に鬼のような先生ばかりで、自分もそれをされたと言うんです。「今どきの学生は」と言う先生は、自分自身も同じ事を言われ

てきたんですね。これはずっと伝統芸能みたいなことであって、恐らく明治時代からずっと大学では「今どきの学生は」というのを繰り返している時代かと思うんです。

けども、それは私たちが古いのかもしれないわけですね。ただ、（学生から）選ばれなかったらどうしようもないので、今のライフスタイルにちゃんと合わせるような形の仕組みを描く必要がある。せつかくコストをかけて良い人材をつくったのにもかかわらず、環境が良くないということで辞められてしまうとどうしようもないんですね。ですので、そういった意味でも、人材の持続可能性というのも大事なのかと思います。

そのために、よく勘違いされるんですけども、「多様性（ダイバーシティ）」という言葉がありますが、どうしても平等という意味で使われてしまう。そうではなくて、多様性というのは、良い人材に柔軟に働いてもらうという意味でもあると思うんです。ですので、生産性とイコールだと私は考えていて、そうやって多様性を実現していくような働き方というものが大事なのかなと思います。

**浜田氏：**ありがとうございます。

楠さんからは、スライド13ページ目（別添資料P13）ですね。

今までは「この厳しい働き方ができないんだったら、仲間に入れてあげないよ」というような状況であったところを、働き方を軸にした制度整備や多様性を重視した働き方によって労働参画できるようになるというお話をいただきました。

工期ダンピングのところ、**「生活時間を差し出してしまう工期ダンピングには反対」**だけれども、**「実際、我が社しかできないから、生活時間を差し出す」**というケースもあったり、**「現場の労働時間は個人の裁量に任されていることもあるから、そういう実態調査はないんですか」**というご質問を YouTube のコメントでいただいていた。今の働き方改革のところでも、**「実態はどうなっているんですか、明らかにしてほしい」**というようなコメントもいただいています。どんなふうを考えていくといいですかね。

**楠氏：**私も、専門は独占禁止法ですけども、働き方に非常に興味があって、いろいろな先生とお話することがあるんですけども、最近、医学部の先生とか心理学の先生とよくお話しするんですね。共通して言われるのが、きちんと休んだり、きちんとしたバランスが取れないと生産性が低くなりますと、皆さん、口をそろえて言います。事故が起こります、生活に対する満足度が下がります、悪いことばかりなんですね。

ですので、無理やり仕事をするということではなくて、もちろん人命がかかっているものとか、緊急事態は別かもしれませんが、ただ、事前に計画できるものはきちんと計画して、そ

うならないような形にする、無理させないようにするというのが非常に大事な要素だと思うんですね。

そのためには、いろいろなところでいろいろな研究をされていると思うんです。先ほどの医学部の先生もそういった調査や統計を出していると言っています。ただ、建設業はまた別の問題があるので、そこは建設業に特化したデータの集積や研究などについて、業界団体や省庁が率先して統計を取って、データが出れば、「じゃあ、やりましょう」という話になるわけですね。データが出てこない、それはいろいろな意見が出てきてしまう。「そういう意見もあるんじゃないですかね」で終わってしまうんですけれども、そういったものに関して、きちんとした客観的なデータを集める作業がまずあるべきなんですけれども、各方面でそれはなされていると思うんですね。そういったデータを集めて、統計調査をして、解析、分析をしていくという作業、これが非常に大きな出発点なのかなと思います。

**浜田氏**：ありがとうございます。

このあたり、塩見さん、どんなふうにご覧になりますか。

**塩見氏**：どうしても役所が扱う統計で見えてしまいがちですが、労働時間の話を先ほど申し上げましたけれども、確かに建設業はとても長いですね、労働時間が減ってきているということも、その統計からは見えます。他産業以上に、この5年間、労働時間を短縮する努力というのはされてきていて、もう既に労働時間の規制が始まっているほかの業種以上に、もとかかなり長かったということが大きいと思いますけれども、相当努力をして削ってきているというのは、よく承知をしています。それでも、他産業に比べるとまだ労働時間が長いというのは、既存の統計でも見て取れるところでありますけれども。

それ以外に、働き方に関する統計というのは、なかなか賃金と労働時間以外のものって、恐らく私の知っている限りないんじゃないかと思います。満足度とか、達成感みたいなものも、断片的なアンケートみたいなものはあるかもしれませんが、今、楠さんがおっしゃったような、生産性がどうなのかについて着目したようなデータは、ちょっと私も見たことがありません。総合的に働き方改革を進めていこうと思うと、単に時間と賃金だけで計ることじゃなくて、もう少し幅広い視点で議論していかなきゃいけないというのは、今、お話を聞いていて思ったところです。

**浜田氏**：ありがとうございます。

今、標準労務費の話もありましたが、若手は大体、給与と休暇のことをおっしゃっているわけなんですけど、一歩進んできて、皆さんも実感が出てきたその次のテーマというのは、働

き方であったり、達成感だったり、こういったものになってくるのかもしれないですね。

それから、今、塩見さんに言っていただいた、改善の伸びしろが大きいということだったり、それから、建設業は課題の先進業界であると思いますので、日本全体よりも先に行く課題を今、シビアに感じていらっしゃるようなところがありますから、そこに最先端のエッセンスを建設業界に加えていきたいよねというような YouTube コメントも、今、いただいているところでして、こういったことはぜひポジティブにと思う部分でもあります。

少しだけ事例をご紹介させていただきたいなと思って、皆さんのお手元のスライド 14 ページ（別添資料 P 14）ですね。高知県のフクヤ建設さんでは、働き方を変えて、これをしっかりアピールしていくということで、募集人数が 3.5 倍になったというような事例があります。それから、スライド 15 ページ（別添資料 P 15）ですね、屋根の部材をつくっていらっしゃる新潟県のサカタ製作所さんでは、離職率が大幅改善していったというようなところがあります。

細かく後で見ていただいて、それぞれの皆さんの経営の参考になるところが少しでもあればと思うんですが、共通して取り組んでいただいたのは、勤務間インターバルという制度を入れているというところにして、これがなかなか耳なじみのない言葉なので、最後にご紹介しておきます。スライド 16 ページ（別添資料 16）をご覧ください。

企業がどんな施策を取ると若手を引きとめられるのか、この組織で働いていてよかったと思ってもらえるのか、給料を上げるといいのか、時間を柔軟にするとかいいのか、何なのかということ調べていった簡単な調査なんですけれども、ここで上位に挙がっているのも勤務間インターバルという考え方です。

これは、1 日の仕事が終わったら、何時間でもいいんですが設定していただいて、11 時間連続で休息を取らないと次の日の仕事を始めてはならないということです。他国ではどうなっているんですかという質問をいただいていたんですけれども、EU では全ての国で批准しているルールなんです。こうすることによって、しっかり休息させることで、ストレスをためていかないという社会全体をつくっているというようなことなんですけれども。

これがなぜ若手に効くかという、「自分自身を使い捨てにしようとしているのではないんだ」ということがわかるからです。長期のキャリアを描けるというお話をしましたが、先々まで自分のことを大事に考えてくれている経営者のもとで自分は働いているんだという実感がわくからこそ、この勤務間インターバルは非常に効果があると言われているんですね。

これはあまり難しいものではなくて、実は、2024年の労働規制の中であれば、11時間はもう自然と取れちゃうというレベルなので、すごく難しい時間の調整というわけではないんです。けれども、例えば、工期の後のほうだとか、もともと短納期の工事を受けてしまったというときには少し工夫が必要になってくる、このあたりが経営の腕の見せどころになってくる部分かなと思いましたが、参考でご紹介させていただきました。

いずれにしましても、労働参画の担い手を増やすきっかけに、この働き方改革をぜひご活用いただきたいと思います。

では、ここまでの全体の議論、「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」や「中央建設業審議会 基本問題小委員会」を経て、どんな最新の議論がなされているのかということをご紹介させていただき、「標準労務費」と「賃金の行き渡り」の問題については、しっかりこの進歩ということを皆さんにも感じていただけたところです。さらに、今後のテーマとしての「働き方」についても情報提供させていただいてきたわけですが、ここまでのまとめをいただくお時間になってまいりました。

塩見さん、楠さん、順番にここまでのまとめをコメントいただきたいと思います。

塩見氏：ありがとうございます。

冒頭に申し上げましたとおり、役所からのご説明はなかなかわかりにくいところがあるので、反省するところは多いんですけど、今日はお二方の非常にわかりやすいお話で、私どもの足りないところを補っていただいて、理解をしていただけたんじゃないかなと期待しております。

今日、いろいろなお話をした中でも、特に労務費の確保と行き渡りというのは、今回チャレンジしている改正の中でも一番の目玉だと思います。もちろん役所のほうで制度をどう仕組むかというのは我々の宿題でもありますけど、それを生かすも殺すも業界の皆様次第だと思います。

これから制度をつくっていく過程においても、そして、また、それをどう運用していくかという過程においても、皆様方と同じ思いで、これを大事に育てて活用していく、そういう思いがないと、制度もうまくできないと思いますし、いい運用にもならないと思います。そういう意味で、この問題についてはぜひ、国民運動とまでは言いませんけれども、業界を挙げた運動として、皆様にはその中心となってお助けいただきたいと思います。

小さいことでも一步一步前に進めて、働いてらっしゃる方の幸せが少しでも拡大するように、私どもとしても努力してまいりたいと思います。

少し脱線しますが、先日、万博の建設会場にお邪魔した際に、現場で働かれている若い技術者の方、それから職長の皆様といろいろお話しさせていただく機会がございました。その中で、私どもが予想していなくて、非常に心に刺さったお話は、自分たちは非常に使命感を持って一生懸命仕事をやっている、そのことが必ずしも十分に外部の皆様方に伝わっていないんじゃないか、そこがやや口惜しいといえますか、もう少しわかっていたけるとありがたいというお話がありました。確かにそうだなと思いながら、その話も承っていたところです。

私ども行政として、そういうものに光を当てて、より多くの方に知っていただく。そうすることによって現場で働いている方がもっともっと元気を出して、やっていただける、そういう仕事のやり方というのもあるんだなということを、はっとさせられるような出来事でもありました。

そんなお声のように、この業界をよくするために、皆様が何を考えているのか、どういうことを欲しておられるのかということは、ぜひもっと声を上げていただきたいと思えます。もちろんできることとできないことがありますので、言ったけどできなかったということもあると思えますけど、ただ、私どもからすると、気づきの機会をたくさんいただけるといことにもなりますので、ぜひ我々に気づきを与えていただけると、我々も非常にありがたいと思えます。

今日のテーマである「未来予想図を描ける業界へ」ということについては、本当に私も共感いたします。これからも行政として精いっぱい貢献していきたいと思えますし、また、今日はせっかくこうして浜田さん、そして楠さんからいろいろなありがたい言葉をいただきましたので、そのご指導もいただきながら、そして、また、会場の皆様と一緒にこの業界をよくするように、すばらしい業界になるように取り組んでまいりたい、そんな思いを新たにす貴重な機会になりました。ありがとうございます。

浜田氏：ありがとうございます。楠さん、お願いいたします。

楠氏：私は、「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」の座長で、ある意味、言い出しっぺの1人ということなので、この問題にずっと関心を持って、ずっとこれからも関心を持ち続けたいと思っていますし、ある種の責任があるとも思っています。

一方で、これは現場の知識を持っている方々の協力なしにはできないことですので、まさに今、現場を見ている方の情報があって初めて、その基礎になると思うんですね。先ほどデータの話もさせていただきましたし、統計の話もさせていただいたんですけども、一番よ

く知っている人たちの意見というものがどれだけ吸い上げられていくのかということが、その推進力になると思うんですね。

ですので、私は大学の人間ですので、外から言ってるんだということかもしれません。けれども、それは、現場の声もあってそういうふうにした部分もあるんですね。ですから、ますますこれを前に進めるためには、もっと大きな力を得るためにも、もっともっと大きな声、もっともっと多くの声というものが必要になると思います。もちろんそれは国交省さんもそうですし、浜田さんのような業界の方もそうでしょうし、私のように大学もそうなんですけれども、一丸となってこの問題を支えていくんだということを改めて強く感じた次第です。

どうもありがとうございました。

浜田氏：ありがとうございます。

お2人にもまとめていただいたのですが、この破滅的競争に陥ってしまう構造というものを見直し、とにかく手取り収入がふえて、生活時間を差し出すことなくという、ここにしっかり取り組んでいくことによって、採用も定着もうまくいき、さらに利益が上がる、さらに、塩見さんが言ってくださったように、元気が出るというようなことを目指していきたいという、このグッドスパイラルですね、破滅していくということではなくて、持続可能なものに、このスパイラルに回し直していけるというイメージを持って取り組みたいなと思っております。

業界全体の国民運動というお話もいただきましたけれども、各社の経営戦略としての取組も必要になってまいりますし、そのためにできるアクションを、皆様、それぞれで行っていければいいなと思っております。

お二人から現場が全てというような話もいただきましたので、皆さんから声をお寄せいただくとともに、やってみたらうまくいったよといったような、ポジティブなものが聞かれることも期待したいなと思っておりますので、引き続きまた皆さんのお取組に伴走できればと思っております。

このセッションをお聞きいただいた、オンラインからコメントを寄せていただいた方も本当にありがとうございました。

では、ここでこの鼎談を締めさせていただきますと思います。「安値価格競争からの脱却～賃上げに向けた本質改革とは～」というところで、皆さんにもお考えいただけたのではないのでしょうか。



ここまでどうもありがとうございました。

司会：コーディネーターの浜田様、並びに出演者の皆様、長時間にわたる鼎談、まことにありがとうございました。皆様の貴重なご意見を伺うことができ、非常に意義のあるお時間となりました。

それでは、皆様、どうぞご降壇ください。会場の皆様、いま一度、拍手を。ありがとうございます。（拍手）

これをもちまして、第二部、鼎談を終了させていただきます。

この後の第三部、寸劇の前に、ここで約10分間の休憩とさせていただきます。開始は15時20分からとさせていただきます。

（休憩）

寸劇  
「建設現場の働き方改革～それぞれの思い～」

親方：伊勢屋テック株式会社

代表取締役 松室 利幸



職長：株式会社関西スチールフォーム

代表取締役 田中 毅



職人：株式会社デリブ

代表取締役 真志



### 第三部

司会：それでは、これより第三部、寸劇へと移らせていただきます。テーマは、\*「建設現場の働き方改革～それぞれの思い～」。

建設現場の職人らの本音を寸劇仕様で仕上げてみました。短編ではありますが、現場感が伝わればと存じます。

どうぞよろしく願いいたします。

#### 【寸劇】

親方：いや、ご苦労さん、おつかれさん。

職長：おつかれさまです。

職人：どうも、おつかれです。

親方：忙しいのをすまんのう。

いや、だいぶええ気候になってきて、生産性も上がってきたな。

職長：そうでんな。

親方：この夏は最悪やったけど、これから挽回せんな、頼むで。

職長：はい。

職人：実は親方、夏場はもう暑すぎて、焼豚ですわ。

職長：あほか、おまえ。それはおまえがただ肥えとるだけやないか（笑）。

職人：けど職長、これからは残業し放題で稼ぎ時ですな。

職長：せやな。

ほんで、おやじ、話って何でんの。若いのも集めて「相談や」言うてますけど。

親方：忙しいから給料上げてくれるいう話ちゃいます？

職長：そうかな。

親方：う～ん、まあ、ようなる意味でもあるし、下がる意味でもあるしな。

職人：あかん、あかん、それはあきまへんで。

親方：まだ何も言うてへんがな。

職人：いや、おやじ、「下がる」言うから。

親方：実はな、建専連からの通知がやな、全鉄筋に来てな、そこから関西鉄筋組合に流れてきてやな、ほんで社長の会社にも流れてきたらしいんや。ほんでうちにも、その通知と一緒に連絡があってやな、「ちゃんとしといてくれ」って言われたんや。

職人：「ちゃんと」って、何しmanın？

親方：君らも知ってると思うけど、来年の4月から残業時間の罰則つきの上限規制何ちゃら  
っちゅうのがあってやな、早よ言うたら、一定時間以上、残業したらあかんいうこっちゃ。

職長：何や、残業できまへんのかいな。

親方：そやねん。

職長：完全4週8閉所にせなあかん言うから、残業でどないかしよう思うてたのに、あきま  
せんのかいな。

親方：せやねん。

職人：それに、7月、8月、9月は4週8閉所の推進強化月間にする言うて聞いてましたけ  
ど。

親方：よう覚えとるやんけ。

職人：結局、土曜はずーっと仕事出てましたし、今も土曜やのに仕事してますやんかいな。

わしらは手取りが減らんから、そのほうがうれしいっちゃうれしいんですけど。

親方：まあまあ、それはそのとおりよ。そやけど、それはな、これからそうしていこうい  
こっちゃ。わしらも、今の工期で受けたんやから、これはせなあかん。それと違うてやな、  
残業規制の問題は来年の4月からせなあかんのや。

職人：そなん言うても、うっとこの所長には対岸の火事ってなもんでっせ。

職長：せやな、こっちも絶賛大炎上中やのにな。

まあ、この現場は工期もないし、所長もしゃあないわな。

親方：それで有名な現場やな。あんまり大きい声で言われへんけども。どことは言われへんけ  
ど（笑）。

職人：まあ、でも、工期の長い現場って今まで聞いたことありまへんで。

親方：ほんまやな。ほんで、ここ来る前にな、事務所で所長に話したら、「次の現場からす  
る」と言うわけよ。けんもほろろに言われて、消えてもうたわ。

職長：そうでしょう、いつまでたっても「次の現場から」言うてるでしょう。

親方：いつもあの調子よ、ほんま。

まあまあ、こっちもな、詰めた話したら、「ほな、受けたんやから人ふやせ」言われるし、  
会社からはちゃんとやるように言われるし、どないせえっちゅうねんな。

せやから、今日、こないしてみんなに相談に来たんや。この某現場は来年にまたぐけど、  
どないかなりそうか。

職長：いや、この現場はとにかく広いしな、工期ないし。

親方：アクセス悪いし。

職長：何より図面遅いでしょう。

親方：そうやな、そのとおり。

職長：正直、ほかの職長も「大丈夫かな」言うて、みんな言うてますよ。

親方：せやろ、そのとおりやの。せやな、わしら、図面なかったら何もできへんもんな。けど、残業時間超えたら、何と1人30万円やで、おまえ。

職人：さ、さ、30万！？ それ、わしの給料と一緒にすやんかいな。

親方：うちはな、7人おるやんか、それから×7で何ぼや。

職長：210。

親方：そうそう、210や、210万や。そんなことになったら、みんなに給料払われへんやん。

職人：それは絶対にあきまへんで。

親方：ほら、前にな、「ほ～れ～じゅんしゅ～や」言うてサインしたわな。

職人：何かお経みたいでんな。

親方：ちょっとスベったな（笑）。

せやから、罰金取られたら、「コンプラ違反や」言うて仕事干されるかもわかれへんしな。

いや、どないせえっちゅうねん。

職長：まあ、俺らは月給やからね、休みは多いほうがええけど、こいつみたいな職人は日給やもんね。

親方：せやのう。

職人：わしらも、休みふえんのはうれしいのはうれしいですけど、働けへんようになったら給料どないなりますの。

職長：ちょっとおやじ、この現場はやれることやり尽くしてるから、もう払いまへんで、無理でっせ。

親方：せやろ。君ら言うのもようわかる。せやからな、ほんで困っとんや。

職人：残業があったから、わしらかて何とか金になってましたけど、そんなん、実習生の子らも困るんちゃいまっか。残業できんようになったら、稼げんようになって、やめる人も出てくるんちゃいます？

親方：ほんまやのう。

職長：それと、これも自分の話ですけど、職人はね、残業ある現場、ない現場、うまいことやって何とかこなせるかなと思いますけど、職長は交代できませんやんか、現場にも張りつかなあかんしね。

親方：そやの。ようできるしな、おまえな。

職長：ありがとうございます（笑）。

対応できへんちゃいますか。

親方：そらそうや。

職人：何やかんや、働き方改革言うたら、誰のための改革かわかりまへんな。

親方：まあ、君の言うとおりのや。せやけどな、そうせな、ほかの会社は当たり前のように休んでんのに、わしただけ働き続けたら、誰も職人になりたいと思わんしな。若い子に来てもらおう思うたら、休みふやして、ほかの産業並みにせな来んちゅうこっちゃ。

職長：まあ、産みの苦しみいうやつですね。

職人：ほんまに痛いですわ。陣痛が治らん（笑）。

職長：あほか、おまえ、陣痛知らんやないか。

でも、ほかの会社とたとえ同じにしても、僕は若い子は来えへんと思うんですけどね。俺やったらね、現場終わったら2週間か3週間ね、続けて休み欲しいですわ。平日やったらどこもすいてるしね。お金かって、安う上がるかもしれんから、嫁はん喜ぶしね。

親方：そやな。昔はそうやったもんな。

俺も職人のときは、でかい現場終わったら、おやじが小遣いくれて、「家族でゆっくりしてこい」言うて、半月ぐらい休ましてくれたもんや。何や、人が働いてるときに休めてうれしかったもんな。

職人：おやじ、それ、よろしいやんか。今からそうしましょう。

親方：あほ、今、あかんがな、そんなもん。

職人：何でですの。

親方：昔は人がおったから交代で休めたけど、今はおらんがな。

職人：わかった、人、集めたらよろしいわ。

親方：集めても来んから困っとんやがな。

職人：何で来うへんの。

親方：何でっておまえ、まあまあ、わしが言うのも何やけど、金が安いんと、休みが少ないのとやな。

職人：わかった、ほな、給料上げて休みふやしたらよろしいです。

職長：あほか、おまえ、それができたら苦労せんやないか。

親方：せやな、せやな。

職長：俺らの仕事って、忙しいときばかりちやうやろ。暇になったら、単価みたいなもんすぐ下がるねんで。

親方：そのとおり。

職長：そんなとき、おまえの給料も下げられてまうぞ。

職人：それはあきまへん。

職長：せやろ。岸田さんも「5%の賃上げ」言うて努力目標出してはるけど、俺らの仕事って、暇になったらすぐ単価下がるやろ。

職人：そうですな。で、岸田さんって誰ですか？（笑）

親方：あほ、総理大臣やないかい。

職人：あ〜、キッしゃんでっか。

親方：キッしゃんって、おまえ。

職長：あのな、思い出してみい、この前の不景気のときも、おやじ、俺らの給料下げへんかったやんけ。まあ、給料は安いけどやな（笑）、あんときも、俺らの給料下げへんために、おやじ、毎月金策に走り回ったやん。給料は、安いけどな（笑）。俺、それを横で見ててな、やっぱりおやじ、すごいな思うたんや。見直してな、ついていこう思うてんねん。ほんま、給料は安いけどな（笑）。

親方：安い、安いって、おまえ、何遍も言わんでええわ。褒めとんのか、けなしとんなか、わからんやないかい！

職長：すんまへん。

せやからね、下手に給料上げてな、会社がうまいこと行かんようになって潰れてもうたら、結局、みんな困るやないか。そやから、おやじはわしらにこうやって相談してんねん。

親方：そうそう、そのとおりよ、そのとおり。ようわかってくれてるやん。

職人：う〜ん、その話はわかるんですけどね、この間、テツコとの結婚の相談しましたやろ。もう身震いするほどいい女ですもん。

親方：おお、紹介してくれや。

職人：わしの嫁やって。

テツコに給料見せたらね、「残業してるからこの給料や」言うけど、「不安定や」言います。

「とりあえず金額はこれで何とかするしかないな」って言うてくれたんですけど、「早く月給になるように相談してこい」って言われたんですわ。わしの腕はそこまでないのはわかってるんでね、月給の相談いうのうはおやじにできへんかったんですわ。

親方：まあな、ちょっと早いな。

職人：けど、残業できんようになったら、ほんま何されるか。

職長：何されんねん。

テツコ：あんた、「給料安定してる」言うてたけど、残業してましな金いうのは「不安定」言うねん。ほんで残業なくなって手取り下がったら生活の計算できひんやないか、あほちゃうか！

職人：こんなん言うて、どつかれますわ。身震いしますわ。

これから結婚指輪やら何やかんや、もろもろで金もぎょうさんかかるし、テツコにも相談してみますわ。

(あかんわな、テツコ、怖いし、言うてもあかんわな。何や煩わしなってきたから、残業さしてくれる別の会社に移ろうかな)

職長：おまえ、何か言うたか。

職人：いえいえ、何も言うてまへん。

親方：昔の話で悪いけど、わしらの時代はがむしゃらに働いてきた。

職長：そうですね。金もない、工期もないっていう中でね、みんな知恵出して、いろんなことやって頑張ってきましたもんね。

親方：ほんま、よう頑張ってきてくれた。それでも間に合わんようになったら残業して、必死で現場たたいて、それで評価されてきた。わしらが頑張ったから、この建物は建ったっちゃう誇りがあったわな。

職長：そうですね。俺らみたいなやんちゃした人間かって、それで社会の役に立ってるんや思うてね。

親方：やんちゃやったもんな。ど不良やったもんな、ここだけの話。

職長：いやいやいや。それがやりがいにつながってここまで頑張ってきましたやんか。

親方：まあ、けどな、その姿を見てきてるはずのわしの息子には、君らやから話するけど、この間、「会社、継ぎたくない」言われた。自分の息子が働きたいような会社にならな、ほんまに社会のために役立ってるとは言えんわな。

職長：そうですね。



親方：これからのものづくりは若いもんがやっていくんやから、その時代に合わせた働き方でやっていくしかないわな。せやから、今はしんどいけど、その土台はわしらがつくらな。なあ。

職長：そうですね。次の時代の若いもののためにも、我々、頑張らなあきませんわ。

親方：よっしゃ、みんなの不安もわかった、腹を割って話してくれてありがとう。おおきにやで。

ほな、早速所長に相談してくるわ。

職長：はい。おやじ、頑張ってきてください。

親方：おう、任しとけ。

職人：ほな、来月から休みもふえて、給料もふえるように頼んまっせ。

親方：おう。(お金) もろたらな。

職長／職人：え〜っ。

(拍手)

司会：職人さんの本音がかいま見えて、楽しんでいただけましたでしょうか。

出演された親方役は、塗装工事業、伊勢屋テック株式会社代表取締役・松室利幸様。(拍手)

職長役は、鉄筋工事業、株式会社関西スチールフォーム代表取締役・田中毅様。(拍手)

職人役は、電気設備業、株式会社デリブ代表取締役・林真志様。(拍手)

出演者の皆様、寸劇のご披露、まことにありがとうございました。

それでは、どうぞ、ご降壇ください。

会場の皆さん、いま一度、大きな拍手をお送りください。(拍手)

これより閉会の挨拶ではございますが、準備が整うまで、いましばらくお待ちください。

#### 【閉会挨拶】

司会：それでは最後になりますが、一般社団法人建設産業専門団体連合会副会長・横山忠則より閉会のご挨拶をさせていただきます。

横山副会長、よろしく願いいたします。

横山副会長：先ほどの名演技で大変楽しく見させていただきました。なかなかお上手な方で本当によかったと思っています。

本日は、令和5年度建専連の全国大会に、ご来賓の方々のご臨席と、全国各地から多数のご来場をいただき、つつがなく挙行できましたことに厚く御礼を申し上げます。

働く者の給与アップについては、私たち建設業界のみならず、日本の全産業への課題であります。

幸い建設業は、国土交通省様でも適正な労務費を職人に行き渡らせる方策についてご検討いただいているところでありますが、実践するのは私たち業界であり、経営者であります。

働き方改革の特別時間外労働規制への対応や、若者に向けた、休暇と給与条件を整えるなど、抱える課題の解決は簡単ではありません。発注者にも理解を求め、誰もが働きやすい環境をつくり上げ、多くの方々に入職してもらえる業界になるよう、関係者が一丸となって取り組んでまいります。

最後に、亡くなられた才賀前会長への今年度の大会終了のご報告と、本日ご登壇いただいた方々、ご来場いただきました皆様及び大会運営にご協力をいただきましたスタッフの皆様に重ねてお礼を申し上げ、閉会の言葉といたします。

本日はまことにありがとうございました。(拍手)

司会：横山副会長、ありがとうございました。

以上をもちまして、令和5年度一般社団法人建設産業専門団体連合会全国大会を閉会させていただきます。

本年度の全国大会も、おかげさまをもちまして無事終了することができました。心からお礼申し上げます。

それでは、ご退場ください。

以上をもちまして、本日のプログラムは全て終了いたしました。

ここで皆様にアンケートのご協力をお願いいたします。アンケート用紙をお手元の大会配布資料の中に入れていただいております。お手数ではございますが、QRコードを読み取って、スマホからご回答いただくか、もしくはご記入の上、お帰りの際にアンケート回収ボックスにご投函いただければ幸いに存じます。

皆様、どうぞ、お気をつけてお帰りください。

なお、お帰りの際は係員の誘導に従ってお進みくださいますよう、お願い申し上げます。

本日は、まことにありがとうございました。

(了)